

NETVÆRKET ER AFGØRENDE MAKKER VED FORHANDLINGER

Uanset hvor skidt økonomien ser ud, så insisterer Per Holm Pedersen på at føre lønforhandlinger, og han involverer altid sit netværk, inden han sætter sig til forhandlingsbordet.

Af Dorthe Kragh

- Det er så vigtigt at bruge sit netværk, siger Per Holm Pedersen og banker let i bordet. Gennem 27 år har han været tillidsrepræsentant for 3F-kollegerne på Nordjyllandsværket, der leverer el og fjernvarme til aalborgenserne, og i lige så mange år har han hvert år forhandlet løn med ledelsen. I år er det for 20 kolleger.

Og for den garvede tillidsrepræsentant med en stribe flotte forhandlingsresultater bag sig er netværket i form af den lokale 3F-afdeling, kollegerne i brancheklubben for kraftværker og kollegerne på arbejdspladsen det stærkeste kort ved forhandlingerne. Det er nemlig netværket, der er med til at klæde ham solidt på til forhandlingerne.

Sidste år satte han gang i netværket lang tid før de lokale lønforhandlinger, da Nordjyllandsværket fik ny direktør.

- En god forhandling kræver først og fremmest, at du ved, hvem du forhandler med. Så jeg brugte mit tillidsrepræsentant-netværk til at undersøge, hvad han er for en, og hvordan man bedst tackler ham. Lønforhandlinger handler jo i høj grad om tillid til hinanden, og hvis man kan undgå at komme skævt ind på hinanden fra starten, så er man et godt skridt på vej i den rigtige retning, mener Per Holm Pedersen.

Aldrig bundet mandat

netværket bliver også altid brugt inden lønforhandlingerne til at tjekke lønniveauet i lokalområdet og i kraftværksbranchen, og så bliver kollegerne hørt, inden han går til forhandlingerne.

- Men jeg begår aldrig den fejl at gå til forhandlinger med et bundet mandat. Hvis jeg efter krav fra kollegerne lover at skaffe tre kroner i timen, selv om jeg godt kan se, at det er urealistisk, fordi der er røde tal på bundlinjen, så har vi jo en konflikt, forklarer han.

Derfor mener han også, at det er særligt vigtigt at bruge netværket, når man er nyvalgt tillidsrepræsentant, så man ikke bliver bundet op på urealistiske krav fra kollegerne.

- Ved den første lønforhandling vil ledelsen altid prøve en af, men det gælder også for baglandet. Kollegerne kan sætte forventningerne til resultatet for højt, for nu har de valgt en ny tillidsrepræsentant, og så har han at levere. Man lader sig ikke så let styre, når man har mere forhandlingserfaring. Derfor er det også så vigtigt at bruge netværket i afdelingen, for de kan lede dig i retning af et realistisk resultat, fastslår han.

Forhandler altid

Ifølge en undersøgelse fra 3F Industrigruppen har fire ud af 10 tillidsrepræsentanter ikke ført lønforhandlinger i 2018. Det kunne Per Holm Pedersen aldrig drømme om, uanset hvor sort det ser ud med økonomien i virksomheden. To gange har han prøvet at gå til lønforhandlinger med røde tal på bundlinjen.

- Jeg kunne aldrig finde på at droppe forhandlingerne på grund af økonomien. Vi er jo stadig en del af det omgivende samfund, hvor priserne på alting stiger, og uden en lønstigning vil vores realløn blive udhulet. Hvis jeg kan hive en stigning på 0,7 procent hjem, så minimerer det tabet, og det er da altid noget, mener han.

På Nordjyllandsværket går Per Holm Pedersen til forhandlinger sammen med de to tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal, og han ser det som en stor styrke, at de er flere om forhandlingerne. Dels kan de afstemme forventningerne med hinanden, og dels kan de supplere hinanden ved forhandlingsbordet.

- Det er vigtigt, at vi står som en helhed. Samarbejdet styrker både forhandlingsklimaet og resultatet, ligesom vi kan hjælpe hinanden, hvis vi har glemt nogle argumenter, siger han.

Derfor synes han også, at især nye tillidsrepræsentanter skal tage for eksempel næstformanden i den faglige klub med til forhandlingerne, så der er en at sparre med under forløbet.

- Hvis man er helt ny tillidsrepræsentant, kan man hurtigt miste fokus. Så er det rart, at der sidder en ved siden af, som kan sige, at nu er det vist tid til at tage en timeout, hvor strategien kan vendes. Og det skal man ikke være bange for. Ledelsen tager også timeout – det er en del af spillet, siger Per Holm Pedersen.

Bevar roen

samtidig påpeger han, at det er utroligt vigtigt at bevare roen ved forhandlinger. Og det kan godt selv for en rolig nordjyde som ham være svært indimellem.

- Det handler om forhandlingspsykologi, og selv om jeg forhandler med nogle gode folk, som jeg har tillid til, så er det stadig psykologi. Jeg kan godt hidse mig op, men for det meste er det indvendigt, og så kan det være godt at have nogen med, som kan sige timeout, eller andre tillidsrepræsentanter, der kan overtage forhandlingerne, siger han.

En lokallønsforhandling på Nordjyllandsværket starter typisk med et møde, hvor Per og hans kolleger aftaler forhandlingsforløbet med ledelsen. Normalt bruger de de to første møder til at sammenligne statistik og blive enige om, hvilke tal der skal ligge til grund for forhandlingerne.

Herefter bliver der argumenteret frem og tilbage for, hvor niveauet skal ligge det pågældende år.

- Når vi har nået et niveau, hvor vi kan se, at nu kan vi ikke få mere på lønnen, så begynder vi at se på, hvad vi ellers kan få. Og her bruger jeg igen meget baglandet til at sparre med. Jeg undersøger, hvad der er i spil andre steder, og hvad andre tidligere har fået, siger han.

Detaljeret lokalaftale

han erkender, at ulempen ved lokalaftaler er, at de kan opsiges igen.

- Jeg har det godt med lokalaftaler, men vi har også en tradition for, at de ikke bliver opsagt i tide og utide. Man skal huske, at overenskomsten altid kun indeholder minimumskrav. Det er altid muligt at forbedre dem. Samtidig skal man sikre sig, at der er enighed om fortolkningen af aftalen, og hvordan det skal fungere i praksis, så aftalen ikke skal i fagretlig behandling bagefter. Vi går meget i detaljen i vores aftaler, også med den praktiske udførelse, forklarer han.

En helt klar forudsætning for at klare sig godt til forhandlinger er ifølge Per Holm Pedersen, at man har deltaget i fagforeningens grundkursus for tillidsrepræsentanter. Så kender man overenskomsten og dermed grundlaget for forhandlingerne, ligesom man kender sine rettigheder i forhandlingssituationen.

- På grundkurserne bliver du gennem forhandlingsøvelser presset, og det er en god erfaring at have med, for hvis du ikke er psykisk forberedt til forhandlingerne, så bliver du sat på alvorlig prøve af kolleger og ledelse, lyder rådet fra den garvede tillidsrepræsentant.

Men vigtigst af alt er dog netværket, fastslår Per Holm Pedersen. Selv med 27 års erfaring er han ikke bange for at spørge kollegerne i netværket til råds, og han giver gerne råd til de tillidsrepræsentanter, som jævnligt kontakter ham.

- Og jeg ved, at andre erfarne tillidsrepræsentanter har det på samme måde. Vi hjælper hinanden, fastslår han.